

## **Convenio colectivo Empresas Agrupadas Cegasal (Anos 2000-2001)<sup>1</sup>**

### Preámbulo

Este convenio formúlase non só coa finalidade coma calquera outro convenio de regula-las condicións laborais das persoas traballadoras minusválidas nos centros especiais de emprego sen ánimo de lucro en Galicia, senón que ademais vén a ser un compromiso social entre a patronal dos centros especiais de emprego sen ánimo de lucro de Galicia Cegasal e os sindicatos SN de CC.OO. de Galicia e UGT-Galicia a través do cal se pretende a creación e consolidación do emprego, así como logra-las finalidades de integración sociolaboral que motivaron o nacemento dos centros especiais coa publicación da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social dos minusválidos.

Por outra banda, é vontade dos asinantes que se cumpra a legalidade vixente e que se afonde na normativa da Lei 13/1982, do 7 de abril, para que os centros especiais de emprego non se convertan en centros de traballo de man de obra barata, ó servizo de intereses empresariais sen escrúpulos.

Esiximos que se cumpran os obxectivos previstos na lei e que sexan unha medida de transición para a incorporación á empresa ordinaria daqueles traballadores e traballadoras discapacitados ós que a súa capacidade de traballo llelo permita (artigo 41.3º da mencionada lei).

Valoramos que as prestacións de servizos de axuste persoal e social que requiran os traballadores e traballadoras minusválidos deberán ser obxecto de regulación e prestación para que estas persoas sexan beneficiarias prioritarias dos centros especiais de emprego e non queden excluídas deles (artigo 42 da lei).

Desexamos que, como establece o artigo 42 da lei, sexa un medio de integración do maior número de discapacitados ó réxime do traballo normal.

O movemento asociativo de persoas con discapacidade, Cegasal, e os sindicatos asinantes valoramos que os centros especiais de emprego sen ánimo de lucro son o instrumento axeitado para conseguí-los obxectivos anteriormente enumerados. E como ben reflectía a LISMI nos seguintes artigos:

-Artigo 43.1º) «Na atención ás especiais características que concorren nos centros especiais de emprego e para que estes poidan cumprir-la función social requirida, as administracións públicas poderán, da forma na que regulamentariamente se determine, establecer compensacións económicas, destinadas ós centros, para axudar á súa viabilidade, establecendo para isto, ademais, os mecanismos de control que estimen pertinentes».

-Artigo 43.2º) «Os criterios para establece-las ditas compensacións económicas serán que estes centros especiais de emprego reúnan as condicións de utilidade pública e de imprescindibilidade e que carezan de ánimo de lucro».

Por todo o exposto:

-Os sindicatos UGT-Galicia, SN de CC.OO.-Galicia.

-A patronal dos centros especiais de emprego sen ánimo de lucro, Cegasal.

-A Confederación Galega de Minusválidos, Cogami. En representación dos discapacitados físicos.

Comprometémonos a traballar na defensa, vixilancia e consecución dos seguintes principios e dereitos:

A) Plan de emprego para os CEE sen ánimo de lucro, como instrumento de xeración de emprego e integración laboral.

B) Solicitar á Administración autonómica a creación dun rexistro de CEE sen ánimo de lucro, e que estes sexan declarados imprescindibles. E que, como tales, sexan beneficiarios e obrigados a:

-Mercados protexidos, vinculados ás diversas administracións, fundacións públicas, grandes empresas...

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG. núm. 32, do 14 de febreiro do 2001.

-Compensacións económicas para cumprilo seu labor de axuste persoal e social.

C) Vixiar que se cumpra a lei, para que sexan un medio de integración do maior número de persoas minusválidas ó réxime do traballo ordinario.

D) Que se lles dean nos orzamentos xerais do Estado, coma nos orzamentos xerais da Comunidade de Galicia, o tratamento dun investimento económico e non dun gasto social.

Do mesmo xeito, valorarase a necesidade de ter en consideración o tanto por cento de discapacidade do traballador ou traballadora no seu posto de traballo co fin de axeita-la subvención de mantemento de postos á produtividade alcanzada.

Considerando os obxectivos e vontades propostas, os centros especiais de emprego sen ánimo de lucro que reporten resultados económicos positivos por encima do orzamento equilibrado, aplicarán os seus resultados na:

-Consolidación dos postos de traballo creados cubrindo as necesidades de reinvestimento do centro ou mediante a constitución dun fondo de reserva que cubra os posibles desaxustes futuros da capacidade productiva.

-Creación e consolidación de novos postos de traballo. Cando por motivos sectoriais non resulte adecuado un incremento de postos de traballo na actividade productiva que desenvolve o centro especial de emprego, esta aplicación de fondos trasladarase ós outros proxectos novos, noutras actividades susceptibles de seren desempeñadas por persoas discapacitadas en centros especiais de emprego sen ánimo de lucro de ámbito territorial galego. Esa distribución de resultados trasladarase á comisión paritaria para o seu axeitado coñecemento e discusión.

-En servizos ocupacionais, asistenciais e de tempo libre dirixidos a persoas discapacitadas con difícil inserción laboral que directa ou indirectamente pertencen ó movemento asociativo. Da mesma forma ca no punto anterior, neste caso trasladarase á comisión paritaria para o seu coñecemento e discusión.

## Sección primeira

### Determinación das partes

#### Artigo 1º

Cegasal e as organizacións sindicais SN de CC.OO. de Galicia e UGT-Galicia acordan adecualo presente convenio colectivo ó acordo marco suscrito entre os sindicatos en representación da parte social e pola Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais de Emprego sen Ánimo de Lucro en representación da parte empresarial.

## Sección segunda

### Ámbito territorial, funcional e persoal

#### Artigo 2º.-Ámbito.

1. As normas contidas no presente convenio serán aplicables a tódolos centros especiais de emprego sen ánimo de lucro de Galicia legalmente constituídos.

2. Tamén serán aplicables as normas contidas neste convenio a aquelas empresas que legalmente sexan cualificadas de inserción.

3. O presente convenio afecta a tódolos traballadores e traballadoras das empresas anteriormente expresadas.

4. O convenio afectará a tódalas actividades que se desenvolvan nos centros de traballo e programas dos centros especiais de emprego.

## Sección terceira

### Vixencia, prórroga e denuncia

#### Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Esta revisión do convenio vixente entrará en vigor ó día en que se asine o presente exceptuando as cláusulas económicas que entrarán en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2000, e finalizará o seu período de vixencia o 31 de decembro de 2001.

Entenderase prorrogado de ano en ano, cos incrementos salariais segundo o IPC, se o 31 de

decembro de 2001 calquera das partes signatarias non o denunciase con, polo menos, dous meses de antelación ó remate da súa vixencia.

#### Sección cuarta

##### Compensación e absorción

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

As condicións contidas neste convenio establécense con carácter de mínimas.

Tódalas melloras que se implanten por normas legais e polas que, con carácter voluntario, veña aboando a empresa serán compensables e absorbibles, cos aumentos e melloras existentes ou que se poidan establecer no futuro.

Con respecto ás demais situacións, serán respectadas, en todo caso, as máis beneficiosas que viñeran gozando as persoas traballadoras en virtude das normas ou pactos previos ad personam.

Artigo 5º.-Estructura da negociación colectiva.

1. O presente convenio será de eficacia xeral en tódolos centros especiais de Galicia sen ánimo de lucro.

2. Considerarase como convenio de mínimos, polo que ningún convenio de empresa actual ou futuro poderá establecer condicións regulamentarias e económicas inferiores ás estipuladas nel.

3. Tódolos convenios existentes terán que acadar unha converxencia no prazo de vixencia do acordo marco.

4. As melloras establecidas polo convenio de empresa complementarán as estipuladas no presente convenio.

5. Serán consideradas non negociables en ámbitos inferiores ó presente convenio, o período de proba, contratación, grupos profesionais e normas de seguridade e hixiene no traballo.

#### Sección quinta

##### Comisión paritaria

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

1. Establécese unha comisión paritaria que terá a súa sede na de Cegasal, e que desempeñará as seguintes funcións:

A) As de interpretación e aplicación do convenio.

B) As de seguimento do conxunto dos acordos.

C) A xestión do fondo social.

D) O control da viabilidade, a xestión da empresa e control de acceso ó emprego das persoas con discapacidade que sexan perceptoras de prestacións non contributivas ou en situación de exclusión social e/ou de especial dificultade para acadar a súa integridade no mercado laboral.

2. Os acordos ós que se chegue na comisión paritaria en cuestións relacionadas co presente convenio consideraranse parte del e terán a súa mesma eficacia e obrigatoriedade. Tales acordos remitiránse á autoridade laboral para o seu rexistro.

3. A comisión paritaria estará composta por catro representantes empresariais e por catro membros dos sindicatos asinantes do convenio. Poderán asistir con asesores externos, con voz pero sen voto.

4. Ámbalas partes asinantes do convenio comprométense, no prazo máximo de 30 días a partir do seu asinamento, a reunirse para elaboraren o regulamento de funcionamento interno da comisión paritaria.

Artigo 7º.-Comisión mixta de solución de conflitos.

1. As partes asinantes estiman adecuada a constitución dunha comisión mixta que desenvolva as funcións de mediación, arbitraje e conciliación, como instrumento máis axeitado para resolver as discrepancias que poidan producirse entre as persoas traballadoras e os empresarios e empresarias afectados polo convenio.

2. A comisión mixta de solución de conflitos exercerá tarefas de órgano previo, conforme o establecido no artigo 63 do Real decreto 2/1995, do 7 de abril, polo que se aproba o texto

refundido da Lei de procedemento laboral, en cantos supostos se presenten de carácter colectivo ou individual.

Composición:

-Dous representantes designados polos traballadores.

-Dous representantes designados polos empresarios.

As partes, de mutuo acordo, designarán un mediador ou árbitro, encargado de resolverlo conflito.

3. A comisión dotarase dun regulamento interno de funcionamento que será aprobado por unanimidade dos membros da comisión.

Sección sexta

Réxime de traballo

Artigo 8º.-Xornada de traballo.

1. As partes comprométese á redución da xornada laboral nas empresas onde sexa posible, no marco das medidas que se establezan para a ordenación do tempo de traballo e a creación de emprego en Galicia.

2. A distribución da xornada laboral será establecida de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e traballadoras en cada centro de traballo.

3. Poderá establecerse de mutuo acordo unha distribución variable da xornada no caso de que cumpra modifica-la distribución horaria para acadar unha maior eficacia no seu funcionamento.

4. Sen prexuízo do anterior, nos casos en que sexa posible, a xornada será en réxime de xornada continua e de luns a venres.

Artigo 9º.-Horas extraordinarias.

En cumprimento da normativa e co fin de favorecer-la creación de emprego, as partes asinantes acordan a eliminación das horas extraordinarias, de acordo cos seguintes criterios: prohibi-la realización das horas extra, salvo as necesarias para previr e reparar sinistros e outros danos extraordinarios.

Artigo 10º.-Calendario laboral.

No mes de xaneiro de cada ano a dirección da empresa e o comité de empresa elaborarán un calendario laboral.

O calendario deberá conter:

O horario de traballo.

Quendas de traballo, se fosen necesarias.

Distribución anual dos días de traballo.

Festivos.

Descansos semanais e outros días inhábiles.

O calendario laboral exporase nun lugar visible en cada centro de traballo.

Artigo 11º.-Vacacións.

Tódolos traballadores e traballadoras teñen dereito a trinta días naturais ó ano de vacacións retribuídas.

O período de vacación establecerase de común acordo entre a empresa e o traballador ou traballadora, pero preferentemente no verán.

As vacacións poderán gozarse en dous períodos de quince días, atendendo as necesidades ou preferencias persoais das persoas traballadoras e de acordo coa empresa.

O persoal que ingrese ou cese no transcurso do ano terá dereito á parte proporcional das vacacións, segundo o número de meses traballados. Estas calcúlanse por doceavas partes e compútase como mes completo a súa fracción.

Cada centro de traballo confeccionará as listas nas que figure o período de vacacións conforme as propostas das persoas traballadoras afectadas. As listas así confeccionadas serán sometidas á aprobación da dirección da empresa, procurando que estean preparadas coa antelación necesaria.

No caso de enfermidade ou accidente no período de vacacións, estas quedarán suspendidas e poderán gozarse en calquera mes do ano axeitándose ás necesidades productivas da empresa.

#### Artigo 12º.-Licencias e permisos.

Tódolos traballadores e traballadoras suxeitos ó presente convenio terán dereito ás seguintes ausencias retribuídas, co aviso previo e a xustificación posterior, se é o caso:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Quince días naturais en caso de separación legal ou divorcio.
- c) Por parto de esposa ou compañeira con convivencia demostrada, tres días naturais.
- d) Un día natural en caso de voda de fillos, fillas ou irmáns e irmás.
- e) Polo tempo necesario nos casos nos que o traballador ou traballadora ou os fillos e fillas menores precisen asistir ás consultas da Seguridade Social, tanto de médico de cabeceira como dos especialistas, cando non sexa posible acudir a esas consultas fóra das horas de traballo; deberá presenta-lo correspondente xustificante que certifique a efectiva asistencia á consulta.
- f) Cinco días naturais nos casos de enfermidade grave, intervención cirúrxica ou falecemento de fillos, cónxuxe, netos, irmáns, pais dun ou doutro cónxuxe e avós. Cando por tal motivo o traballador ou traballadora necesite facer desprazamentos, o prazo será de seis días naturais.
- g) Un día natural por traslado do seu domicilio natural na localidade de residencia e dous días naturais se é fóra da localidade de residencia.
- h) Cinco días naturais en caso de nacemento de fillo/filla ou adopción.
- i) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal ó que se refire o artigo 37 d) do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores.
- j) Para a atención de asuntos propios, ineludibles e de grande importancia, segundo as necesidades e desprazamentos, de 1 a 6 días.
- k) Estudos, o tempo necesario para exames segundo o Estatuto dos traballadores.
- l) Os días 24 e 31 de decembro serán días inhábiles, para tódolos efectos, e non recuperables.
- m) A persoa traballadora, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo polo tempo necesario para asistir a tratamentos de rehabilitación médico-funcionais, para participar en accións de orientación, formación, readaptación profesional, situacións de fecundación asistida e preparación ó parto, con dereito á remuneración que lle corresponda.
- n) As traballadoras, por lactación dun fillo ou filla menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia de traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, por propia vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada dunha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado pola nai o polo pai no caso de ambos traballaren.

#### Artigo 13º.-Excedencia por coidado de familiares.

Os traballadores e traballadoras terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo/filla, tanto cando sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, ben permanente ben preadoptivo, que comeza a contar desde a data de nacemento ou, de se-lo caso, de resolución xudicial ou administrativa. Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano os traballadores ou traballadoras, para atender ó coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo e non desenvolva actividade retribuída.

A excedencia abranguida no presente apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres. Se dous ou máis traballadores ou traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a parte empresarial poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando o novo suxeito causante tivese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ó que, no seu caso, viñera gozando.

O período no que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia tal como se establece neste artigo, será computable para os efectos de antigüidade e o traballador ou traballadora terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional; para participar neles deberá ser convocado polo empresario ou empresaria, especialmente con ocasión da súa

reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 14º.-Complemento por incapacidade temporal.

A prestación por incapacidade laboral derivada de accidente laboral ou non laboral, ocorrido no centro de traballo ou in itinere, ou o risco de embarazo, complementarase ó cen por cento desde o primeiro día da baixa.

#### Sección sétima Contratación

Artigo 15º.-Contratación.

1. As ofertas de postos de traballo nos centros especiais de emprego sen ánimo de lucro irán dirixidas prioritariamente á inserción sociolaboral de persoas con discapacidade en situación de exclusión social, desempregadas con especiais dificultades para lograla súa integración no mercado de traballo normalizado, debido ó seu baixo nivel de empregabilidade.

2. O ingreso ó traballo realizarase no marco do establecido no Real decreto 1368/1985. Tódolos contratos terán carácter indefinido, co fin de favorecer a súa adaptación persoal e social e facilitar, se é o caso, a súa posterior integración laboral no mercado ordinario de traballo.

3. Co motivo do acceso das persoas con minusvalía ó mercado laboral, independentemente das formas de contratación, no contrato terán que terse en conta os seguintes obxectivos:

-Prestación dun traballo retribuído.

-Adquisición de cualificación precisa para un axeitado desenvolvemento do oficio ou posto de traballo obxecto do contrato.

-Adquisición dos hábitos sociais e de traballo precisos para o exercicio do dito oficio ou posto de traballo.

-Desenvolvemento de posibles medidas de intervención ou acompañamento social recollidas no proceso de inserción do traballador ou traballadora, realización que lle compete á empresa.

#### Sección oitava Condições económicas

Artigo 16º.-Retribucións.

Establécense como conceptos retributivos os fixados nas táboas salariais do anexo. Cando as empresas tivesen establecidos complementos específicos por produtividade e/ou incentivos, estes continuarán vixentes seguindo o costume laboral vixente en cada unha delas. O presente convenio ten a consideración de mínimos que se han establecer nos centros especiais de emprego. Naqueles centros nos que existan uns niveis salariais maiores ós establecidos no presente convenio, estes manteranse.

Fíxase un incremento mínimo do 3% para o ano 2000 no salario base mínimo con respecto a 1999. Para o ano 2001 apróbase un incremento do 6% con respecto ó salario do 2000, sempre que o salario mínimo non se estableza nuns niveis superiores.

Artigo 17º.-Gratificacións extraordinarias.

A empresa aboará dúas pagas extraordinarias ó ano, nos meses de xuño e decembro, compostas de 30 días de salario base máis antigüidade.

Sacando xerentes e directivos, o persoal terá dereito a unha paga extraordinaria de produtividade regulada segundo o seguinte: os centros especiais de emprego que non alcanzaran os niveis salariais equivalentes ó convenio do sector de actividade no que se encadren, con antigüidade superior a dous anos, que alcancen incrementos en produtividade medida en termos de marxe bruta por riba do índice previsto anualmente, aplicarán un 30% do incremento obtido en gasto de persoal a través dunha terceira paga extraordinaria de beneficios de 150.000 pesetas brutas. Esta terceira paga informarase e debaterase na comisión paritaria regulada na sección quinta do presente convenio.

No caso de que a dita porcentaxe sexa insuficiente para acadar-la paga completa, repartirase proporcionalmente entre todo o persoal en función da importancia relativa do salario base de cada traballador ou traballadora con respecto ó total.

Artigo 18º.-Antigüidade.

Considerando a función de inserción laboral dos centros especiais de emprego, traducida en termos de contratación indefinida, segundo o espírito que reflicte a LISMI e con motivo de favorece-la integración das persoas discapacitadas no mercado laboral ordinario, o complemento de antigüidade pasa a ser un complemento persoal non absorbible e exposto ás oportunas actualizacións salariais que con carácter normativo se establezan.

Sección novena

Clasificación do persoal

Artigo 19º.-Clasificación do persoal.

1. O persoal ó servizo das empresas incluídas dentro do ámbito de aplicación deste convenio quedará encadrado nalgún dos grupos profesionais establecidos no acordo marco.

Por acordo entre a empresa, traballador ou traballadora ou os seus representantes, establecerase o contido da prestación laboral, así como a súa adscrición a un dos grupos profesionais:

-Grupo profesional 1.

-Grupo profesional 2.

-Grupo profesional 3.

-Grupo profesional 4.

-Grupo profesional 5.

-Grupo profesional 6.

-Grupo profesional 7.

-Grupo profesional 8.

-Grupo profesional 9.

-Grupo profesional 0.

2. Os grupos son enunciativos e deben ser interpretados con amplitude, para encadrar a cada traballador e traballadora nalgún deles en función da súa capacidade, formación, responsabilidade e experiencia.

3. En caso de dificultade ou desacordo na inclusión das persoas traballadoras nos diferentes grupos profesionais, corresponderalle o seu encadramento á comisión paritaria.

4. Tódalas persoas traballadoras terán dereito á promoción profesional. A promoción profesional do traballador e da traballadora estará baseada na súa capacidade para exercer unha función dun nivel de complexidade superior, así como na formación profesional que lle sexa facilitada ó longo da súa permanencia na empresa.

Esta promoción desenvolverase da seguinte maneira:

No prazo máximo de 3 anos de permanencia no grupo correspondente ó traballo exercido, se a calidade e aptitude profesional son xulgadas satisfactorias, proporáselle ó traballador ou traballadora o ascenso a un posto de nivel superior, con dereito a unha formación teórica e práctica adaptada ó novo posto, xunto ás retribucións económicas correspondentes a el, sempre e cando xurda un novo posto ou quede un posto de traballo vacante de nivel superior dentro do organigrama da empresa.

Sección décima

Acción sindical

Artigo 20º.-Dereitos sindicais.

Os traballadores e traballadoras vinculados polo presente convenio terán dereito á libre sindicación, representación colectiva, reunión e demais dereitos laborais previstos no artigo 4º, sección segunda, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Artigo 21º.-Negociación colectiva.

Os traballadores e traballadoras terán dereito a participar na negociación colectiva coa dirección da empresa, directamente ou a través dos seus representantes legais, ben mediante comités de empresa ben mediante delegados e delegadas de persoal.

Artigo 22º.-Asistencia legal.

Nas empresas que non teñan representación legal das persoas traballadoras, por non existilo número suficiente para proceder á elección de delegado/delegada de persoal, a persoa ou persoas traballadoras que precisen asesoría legal ou estean afectadas por calquera conflito laboral, poderán solicitar a tutela e asistencia da central sindical que consideren oportuno. A central sindical emitirá informe motivado no prazo máximo dunha semana.

Sección décimo primeira  
Saúde laboral

Artigo 23º.-Adaptación á Lei de prevención.

No prazo dun mes desde o asinamento do convenio, as partes comprométese á elección de tódolos delegados e delegadas de prevención en tódolos centros de traballo que puidesen corresponder en función do número de persoas traballadoras do cadro de persoal, así como á constitución dos comités de seguridade e saúde naquelas empresas que conten con 50 ou máis persoas traballadoras. Tódalas empresas se dotarán dun servizo de prevención.

Así mesmo, manterase como principio de xestión da seguridade en tódalas empresas a integración da prevención de riscos laborais no conxunto de actividades e sectores, procedendo, en colaboración tanto dos delegados e delegadas de prevención como dos servizos de prevención, a realiza-la correspondente avaliación de riscos así como a planificación anual das actividades preventivas.

Artigo 24º.-Plan de formación.

Cada empresa elaborará un plan de formación en colaboración coas persoas delegadas de prevención. O plan de formación incluírá a formación teórico-práctica necesaria en materia preventiva, tanto en aspectos xerais como específicos do posto de traballo ou funcións que desenvolve o traballador ou traballadora. Prestaráselle especial atención ó persoal de nova incorporación.

Artigo 25º.-Adaptación do traballo á persoa.

As empresas adaptarán o traballo á persoa, en particular no que respecta á concepción e deseño dos postos de traballo, así como na elección e adquisición dos equipos de traballo e na forma de realizalo.

En todo caso, terase en conta a discapacidade física, psíquica e sensorial dos traballadores e traballadoras na avaliación de riscos e, en función destas, adoptaranse as medidas preventivas e de protección necesarias.

Artigo 26º.-Recoñecemento médico.

Tódalas empresas vinculadas a este convenio colectivo estarán obrigadas a facilitar como mínimo un recoñecemento médico ó ano a tódolos traballadores e traballadoras, en función dos riscos existentes no posto de traballo. O tempo empregado no recoñecemento será aboado pola empresa, a cal facilitará os medios de transporte para este desprazamento.

Artigo 27º.-Roupa de traballo.

A empresa fornecerá, ó inicio da prestación laboral, a tódalas persoas traballadoras cun posto de traballo que así o requira, a roupa de traballo necesaria para desenvolvedo e mailos equipos de protección individual necesarios en función dos riscos propios do posto de traballo. Canda estes deberá facilita-la información necesaria para o seu correcto emprego e mantemento.

Sección décimo segunda  
Política social

Artigo 28º.-Seguro de vida ou accidentes.

Polas especiais características dos traballadores dos centros especiais de emprego sen ánimo de lucro, Cegasal, ante a imposibilidade nestes momentos de artellar un seguro de vida ou accidentes, comprométese no seo da comisión paritaria, a que no prazo de tres meses se contrate un seguro de vida ou accidentes para os traballadores.

Artigo 29º.-Fondo social.

1. Constituirase un fondo social para tódalas empresas comprendidas no convenio, que estará dotado co equivalente ó 1% do importe total do salario anual do conxunto dos cadros de persoal.
2. O fondo social terá por obxecto facilitar préstamos ou axudas para atender necesidades de carácter social non cubertas pola Seguridade Social.
3. A xestión do fondo corresponderalle á comisión paritaria establecida no artigo 6º.

Sección décimo terceira  
Control económico

Artigo 30º.-Control da xestión.

1. A comisión paritaria realizará funcións de control de viabilidade, xestión empresarial e de control do acceso ó emprego das persoas con discapacidade, preferentemente as perceptoras de prestacións non contributivas ou en situación de exclusión social e/ou de especial dificultade para acadar-la súa integración no mercado laboral.

2. A comisión paritaria recibirá información axeitada sobre a evolución xeral das empresas, a situación económica e evolución do emprego, así como das previsións sobre o asinamento de novos contratos.

Ás reunións poderán asistir persoas asesoras alleas ás empresas cando así o soliciten os representantes dos traballadores e traballadoras.

Disposición derradeira

Artigo 31º.-Cláusula de desvinculación.

As partes asinantes do presente convenio acordan someterse ás seguintes normas, cando algunha empresa decida solicita-la inaplicación salarial por acreditar fidedignamente descensos, en termos reais, da facturación ou dos resultados dos dous últimos exercicios.

Para os efectos de aplicación desta cláusula, as partes acordan someterse ó seguinte procedemento:

A) A dirección da empresa deberá comunicarlle por escrito á representación das persoas traballadoras e mais á comisión paritaria do convenio a vontade de se acoller á cláusula de desvinculación.

B) No prazo máximo de 30 días naturais seguintes á comunicación anterior, a dirección da empresa entregarlles ós representantes dos traballadores e traballadoras toda a documentación que estes estimen necesaria para coñecer-la situación da empresa.

C) En vista da documentación achegada, o comité de empresa, no prazo de dez días hábiles seguintes á súa recepción, manifestará a súa conformidade ou desconformidade con el. O comité poderá solicita-la asistencia sindical da central da súa preferencia, que necesariamente terá que ser asinante do convenio.

D) Se non existe acordo no comité de empresa, remitírselle á comisión paritaria a documentación do establecido no presente convenio para que resolva no prazo de dez días hábiles.

E) Se dentro da comisión paritaria non se chegase a unha resolución no prazo indicado, procederase conforme o establecido no sistema de arbitraje do AGA.

## ANEXO

### Táboas salariais mínimas 2000

Salario base		
Categorías	Mensual	Anual
0	106.761	1.494.660
7	88.535	1.239.484
6	76.988	1.077.836
5	73.613	1.030.582
4	73.098	1.023.372
3	72.583	1.016.162
2	72.068	1.008.952
1	71.553	1.001.742

### Táboas salariais mínimas 2001

Salario base		
Categorías	Mensual	Anual
0	113.167	1.584.340
7	93.847	1.313.853
6	81.608	1.142.506
5	78.030	1.092.417
4	77.484	1.084.774
3	76.938	1.077.132
2	76.392	1.069.489
1	75.846	1.061.847

Complementos salariais:

Cada empresa fixará os complementos salariais axustados ó costume laboral vixente en cada unha delas.